

労務関連ニュースレター

Issue 56, December 25, 2020

In brief

1. 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応に関する助成金・給付金等につき、申請等の期間がさらに延長となることが決まりました。
2. 2021年度の労災保険率につき、2020年度から据え置きとされました。
3. 厚生労働省より、「モデル就業規則」の改定版が公表されました。
4. 改正高年齢者雇用安定法における高年齢者就業確保措置につき、厚生労働省より省令、指針、Q&Aが公表されました。

In detail

1. 新型コロナウイルス感染症対応に関する助成金・給付金等の申請等期間延長について

新型コロナウイルス感染症への対応に関する以下の助成金・給付金等につき、申請等の期限が12月31日までとなっていたましたが、年明けまで延長されることが決まりました。

なお、雇用調整助成金は2021年3月以降縮減される方向で検討されているようです。また、出向による人材活用を促進するため、従業員を出向させる企業と受け入れる企業の双方を対象とする助成金が2021年に新たに創設されるとの報道が出ています。

助成金・給付金等	制度の概要	申請等の期間延長
雇用調整助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/page/L07.html	新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、労使間の協定に基づき雇用調整(休業)を実施する事業主に対して、休業手当等の一部を助成する制度	雇用調整助成金については「特例措置」として支給要件の緩和と助成内容の拡充が行われていますが、この特例措置の期間が2021年2月28日まで延長されます。 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についても同様の期間延長されます。
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html	新型コロナウイルス感染症の影響により、休業となったにもかかわらず、さまざまな事情で事業主から休業手当を受けることができなかった中小企業(※)の労働者を保護するために創設された給付制度	https://www.mhlw.go.jp/stf/encho_u210228_00003.html

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業せざるを得ない妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成金制度	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる「有給の休暇制度」を設け、その内容を「社内に周知」する期限が2021年1月31日まで延長される見込みです。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15091.html
--	--	---

(※)中小企業の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

各助成金・給付金等の詳細については以下のニュースレターでもご紹介しています。

Issue.53(2020年6月発行)：

雇用調整助成金・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol53.html>

Issue.54(2020年8月発行)：

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol54.html>

2. 2021年度の労災保険率について

2021年度の労災保険率について、2020年度から変更がない旨、厚生労働省から公表されました。労災保険率は、事業の種類ごとに、過去3年間の災害率、保険給付に要する費用額等を考慮し、3年ごとに見直しを行うことになっており、2021年度は見直しの年に該当していました。

「2021年度の労災保険率」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihoke_n06/rousai_hokenritsu_kaitei.html

3. 「モデル就業規則」改定版の公表について

常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法の規定により就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。この就業規則を作成する際の参考資料として厚生労働省より公表されている「モデル就業規則」につき、2020年11月に改定が行われました。改正労働基準法による時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務や副業・兼業の促進に関するガイドライン、改正労働安全衛生法による面接指導制度の強化に関する解説も拡充されていますので、就業規則の作成、変更を検討する際には参考となる内容です。

なお、「モデル就業規則」は外国語版(英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語)も公表されていますが近年の改定は行われていないようですのでご注意ください。

「モデル就業規則」は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html
(外国語版)

4. 改正高年齢者雇用安定法に関する省令、指針、Q&A(高年齢者就業確保措置関係)の公表について

2021年4月1日に施行される改正高年齢者雇用安定法では、事業主に対し、新たに70歳までの就業機会の確保について努力義務が課されることとなります。この高年齢者就業確保措置の詳細につき、2020年10月30日に省令(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令)、指針(高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者等職業安定対策基本方針)およびQ&Aが厚生労働省より公表されましたので、概要をご紹介します。

(1) 改正高年齢者雇用安定法による高年齢者就業確保措置の概要

現行の高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置が事業主に義務づけられています。改正高年齢者雇用安定法では、この65歳までの雇用確保義務に上乗せする形で、70歳までの「就業機会の確保」について事業主に努力義務が課されます。

項目	現行法における雇用確保措置	改正法における就業確保措置
対象年齢	60～65歳	65歳～70歳
対象事業主	当該労働者を60歳まで雇用していた事業主	
措置の内容	定年を65歳未満に定めている事業主は以下のいずれかの措置を講ずる義務がある。 ①65歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③65歳までの継続雇用制度を導入(特殊関係事業主(子会社・関係会社等)によるものも含む。対象者は原則として希望者全員)	65歳までの雇用確保に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。 <雇用による措置> ①70歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度を導入(特殊関係事業主(子会社・関係会社等)に加えて、他の事業主によるものも含む) <創業支援等措置(雇用によらない措置)> ※④⑤のみを講じる場合は過半数労働組合等の同意が必要 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 (a) 事業主自らが実施する社会貢献事業 (b) 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業
措置を講じない場合	・事業主に対する「指導」を受けたにも関わらず取り組みを行わない場合は「勧告」 ・勧告に従わない場合は「企業名の公表」	・必要があると認めるときは「指導」および「助言」 ・状況が改善しない場合は就業確保措置の実施に関する計画の作成を「勧告」

(2) 高年齢者雇用安定法 Q&A

高年齢者雇用安定法 Q&A では、高年齢者就業確保措置についての厚生労働省の見解が示されていますが、「行政指導について」「努力義務について」「対象者を限定する基準について」の3点につき、ご紹介します。

質問	厚生労働省の見解
【行政指導について】 改正法は2021年4月1日から施行だが、その時点でいずれかの措置が取られていないと指導の対象となるのか。あるいは、その時点から検討を始めるれば指導の対象とはならないのか。	制度の内容を把握していない事業主や70歳までの就業機会の確保について検討を開始していない事業主等に対して、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発指導が行われる。 改正法が施行される2021年4月1日時点で、70歳までの就業確保措置が講じられていることが望ましいが、検討中や労使での協議中、検討開始といった状況も想定される。
【努力義務について】 改正法においては、就業確保措置は努力義務とされているが、事業主が措置を講ずる努力（例えば、創業支援等措置について労使で協議はしているが、同意を得られていない場合）をしていれば、実際に措置を講じることができていなくても努力義務を満了したこととなるのか。	高年齢者就業確保措置を講ずることによる70歳までの就業機会の確保を努力義務としているため、措置を講じていない場合は努力義務を満たしていることにはならない。また、創業支援等措置に関しては「過半数労働組合等の同意を得た措置を講ずること」を求めているため、過半数労働組合等の同意を得られていない創業支援等措置を講じる場合も、努力義務を満たしていることにはならないため、継続的に協議いただく必要がある。
【対象者を限定する基準について】 対象者を限定する基準(※)とはどのようなものか。 (※)改正法の高年齢者就業確保措置は努力義務となるため、就業確保措置を講ずる対象者を限定する基準を設けることが可能とされている。	対象者を限定する基準の策定に当たっては、過半数労働組合等と事業主との間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられる。 ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の高年齢者を措置の対象から除外しようとする等、法の趣旨や他の労働関連法令・公序良俗に反するものは認められない。 【適切ではないと考えられる例】 『会社が必要と認めた者に限る』（基準がないことと等しく、本改正の趣旨に反する） 『上司の推薦がある者に限る』（基準がないことと等しく、本改正の趣旨に反する） 『男性(女性)に限る』（男女差別に該当） 『組合活動に従事していない者』（不当労働行為に該当） なお、対象者を限定する基準については、以下の点に留意して策定されたものが望ましいと考えられる。 ①意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること（具体性） 労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。 ②必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性） 企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

「改正高年齢者雇用安定法に関する省令、指針、Q&A」は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000689806.pdf> (高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000689808.pdf> (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000689807.pdf> (高年齢者等職業安定対策基本方針)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694690.pdf> (Q&A)

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町一丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 155 カ国に及ぶグローバルネットワークに 284,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2020 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.